

Wyrok z dnia 29 listopada 1998 r.

I PKN 340/98

Pozostawianie pracownika samorządowego mianowanego w stosunku pracy z innym podmiotem, istniejące w chwili ustania stosunku pracy z organem samorządowym i trwające nadal po tej dacie, nie jest przeszkodą do otrzymania wynagrodzenia z tytułu pozostawiania tego pracownika bez pracy w wyniku rozwiązania z nim stosunku pracy przez organ samorządowy (art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych, Dz.U. Nr 21, poz. 124 ze zm.).

Przewodniczący SSN: Jadwiga Skibińska-Adamowicz (sprawozdawca), Sędziowie SN: Kazimierz Jaśkowski, Walerian Sanetra.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 29 września 1998 r. sprawy z powództwa Joanny T. przeciwko Urzędowi Gminy w O. o wynagrodzenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu z dnia 24 lutego 1998 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy w Oławie wyrokiem z dnia 6 listopada 1997 r. oddalił powództwo Joanny T. przeciwko Urzędowi Gminy w O. o zapłatę wynagrodzenia, którego powódka żądała na podstawie art. 10 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych w związku z pozostawaniem bez pracy przez 6 miesięcy po rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka pracowała w pozwanym Urzędzie w charakterze radcy prawnego mając status pracownika mianowanego. Jednocześnie była zatrudniona jako radca prawny w Spółdzielni Inwalidów „O.” w O. w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu. Rozwiązanie stosunku pracy z pozwanym Urzędem nastąpiło z dniem 31 marca 1995 r. Od dnia 1 kwietnia 1995 r. prezes Spółdzielni Inwalidów, działając na

skutek prośby powódki, ograniczył jej zatrudnienie do $\frac{1}{4}$ etatu, co w owym czasie dawało jej status osoby bezrobotnej. W tym wymiarze etatu powódka pracowała przez 3 miesiące, tj. do 30 czerwca 1995 r., po czym stosunek pracy uległ rozwiązaniu w drodze porozumienia stron. Mimo tego powódka nadal pełniła w wymienionej Spółdzielni obowiązki radcy prawnego, jednak na podstawie umowy zlecenia. Od 1 października 1995 r. powódkę ponownie łączy ze Spółdzielnią umowa o pracę (w wymiarze $\frac{1}{2}$ etatu).

W ocenie Sądu pierwszej instancji żądanie powódki nie mogło być uwzględnione jako sprzeczne z art. 8 KP. Wszystkie jej działania bowiem zmierzały do uzyskania wynagrodzenia określonego w art. 10 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych w sposób niezgodny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i z zasadami współżycia społecznego.

Sąd Wojewódzki, rozpoznając apelację powódki wyrokiem z dnia 24 lutego 1998 r. zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od strony pozwanej na rzecz skarżącej kwotę 7.234,20 zł z ustawowymi odsetkami tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i zniósł wzajemnie między stronami koszty procesu za drugą instancję. Zdaniem Sądu Wojewódzkiego Sąd Rejonowy dokonał błędnej interpretacji art. 10 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych. Przepis ten uzależnia prawo do wynagrodzenia od pozostawania zwolnionego pracownika bez pracy, czyli od istnienia takiej sytuacji, gdy pracownik stracił jedno zatrudnienie, a nie podjął jeszcze innego. Sąd Wojewódzki zwrócił również uwagę na to, że powódka wykonując pracę radcy prawnego mogła pracować i pracowała w wymiarze przekraczającym jeden etat, przy czym zatrudnienie w pozwanym Urzędzie było zatrudnieniem w pełnym wymiarze i stanowiło główne źródło jej utrzymania. To zatrudnienie powódka utraciła, nie uzyskawszy w zamian innego w okresie 6 miesięcy po rozwiązaniu przez pozwanego Urząd stosunku pracy. Jednocześnie Sąd drugiej instancji nie dopatrywał się sprzeczności żądania powódki z art. 8 KP.

Od powyższego wyroku złożył kasację pozwany Urząd, zarzucając temu wyrokowi naruszenie prawa materialnego wskutek błędnej wykładni art. 10 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych. W ocenie strony pozwanej „pozostawanie bez pracy” jest stanem faktycznego nieświadczenia pracy, natomiast istnienie zatrudnienia - bez względu na jego wymiar, charakter i okoliczności nawiązania niwe-czy ustawowy warunek, od którego zależy prawo pracownika samorządowego do wynagrodzenia. Ponadto zatrudnienie w niepełnym wymiarze jest także zatrudnie-

niem, które nie różnicuje praw i obowiązków pracowników, chyba że przepis prawa stanowi inaczej (np. co do zatrudnienia w wymiarze niższym niż $\frac{1}{2}$ etatu). Przytaczając powyższe argumenty strona pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania albo „o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa”.

Powódka wniosła o odrzucenie kasacji bądź o jej oddalenie.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż Sąd Wojewódzki wydając zaskarżony wyrok nie naruszył art. 10 ust. 3 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych (Dz.U. Nr 21, poz. 124 ze zm.). Przepis ten stanowi, że w razie rozwiązania z pracownikiem samorządowym mianowanym stosunku pracy z powodu likwidacji lub reorganizacji urzędu gminy (lub innych jednostek) połączonej ze zmniejszeniem zatrudnienia, pracownikowi temu przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.

Pojęcie „pozostawania bez pracy” było już przedmiotem interpretacji Sądu Najwyższego, lecz w sprawach o innym stanie faktycznym niż występujący obecnie. Niemniej wypowiedziane w nich poglądy wskazują na kierunek wykładni, według którego wynagrodzenie, o którym stanowi art. 10 ust. 3 ustawy, ma być swoistą rekompensatą za utratę przez pracownika pracy wskutek rozwiązania z nim stosunku pracy z przyczyn niezależnych od niego. I tak w sprawie I PZP 43/91 w wyroku z dnia 17 września 1991 r. (OSNCP 1992 nr 4, poz. 55) Sąd Najwyższy uznał, że zachowuje prawo do wynagrodzenia pracownica samorządowa mianowana, z którą Urząd Miejski rozwiązał stosunek pracy w trybie art. 33 ust. 1 ustawy podczas jej urlopu wychowawczego, gdyż utraciła ona swoje dotychczasowe zatrudnienie, a nie uzyskała innego. Również w sprawie I PZP 50/91 w uchwale z dnia 13 listopada 1991 r. (OSNCP 1992 nr 9, poz. 196) Sąd Najwyższy przyjął, że nie jest przeszkodą do otrzymania wynagrodzenia przez pracownika samorządowego mianowanego, którego stosunek pracy ustał na podstawie art. 33 ust. 1 ustawy z dnia 22 marca 1990 r., wynagrodzenia przewidzianego w art. 10 ust. 3, gdy po dacie ustania zatrudnienia przez okres, za który możliwe jest przyznanie wynagrodzenia, pobierał on rentę inwalidzką wskutek zaliczenia do III grupy inwalidów. I wreszcie w wyroku z dnia 4 czerwca 1993 r., I PRN 44/93 (PiZS 1993 nr 12, s. 80) Sąd Najwyższy wyraźnie pod-

kreślił, że wynagrodzenie przewidziane w art. 10 ust. 3 (w związku z art. 33 ust. 2 zdanie pierwsze ustawy o pracownikach samorządowych jest świadczeniem z tytułu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, jeżeli w ich wyniku pracownik pozostawał bez pracy. Realizacja prawa do wynagrodzenia zależy od spełnienia jednego warunku, jakim jest pozostawanie zwolnionego pracownika bez pracy, a więc od zaistnienia takiej sytuacji, w której pracownik utracił jedno zatrudnienie, a nie uzyskał jeszcze innego.

Przedstawione wyżej rozumienie pojęcia „pozostawanie bez pracy” można uzupełnić jeszcze dodatkową uwagą, że w analizowanym przepisie chodzi o pozostawanie bez pracy jako konsekwencję ustania zatrudnienia, a więc o taki stan faktyczny, w którym utraty konkretnego zatrudnienia nie zastąpiło - podjęte przez pracownika po ustaniu tego zatrudnienia - inne zatrudnienie. Z tego punktu widzenia jest obojętne, czy pracownik w chwili ustania stosunku pracy z określonym organem samorządowym pozostawał równocześnie w stosunku pracy (lub w innym stosunku prawnym) z innym podmiotem, czy też nie. Wynagrodzenie przewidziane w art. 10 ust. 3 ustawy o pracownikach samorządowych ma bowiem złagodzić skutki rozwiązania (wygaśnięcia) stosunku pracy polegające na pozostawaniu pracownika bez pracy wynikające z konkretnego rozwiązania konkretnego stosunku pracy. Nie zwalnia zaś organu samorządowego z powyższego obowiązku pozostawanie pracownika w stosunku pracy z innym pracodawcą, istniejące w chwili ustania zatrudnienia z organem samorządowym i trwające nadal po tej dacie, w okresie 6 miesięcy, o których stanowi art. 10 ust. 3 omawianej ustawy.

Z tych względów nie jest trafny pogląd, na którym opiera się konstrukcja kasacji, że równoległe pozostawanie powódki w stosunku pracy z innym pracodawcą stworzyło przeszkodę do zasądzenia na jej rzecz wynagrodzenia, gdyż nie pozwalało uznać tej sytuacji jako pozostawania bez pracy. Dlatego też Sąd Najwyższy oddalił kasację jako nie zawierającą usprawiedliwionych podstaw (art. 393¹² KPC).

=====